

Una de las compañías más admiradas del mundo es General Electric. A pesar de no ser tan reconocida actualmente por parte de las nuevas generaciones entre los empleadores aspiracionales como Google y Amazon, es una que se ha reconocido como una de las más grandes del mundo y que, desde su inicio (hace ya casi siglo y medio), ha superado diferentes crisis para mantener su estatus como una de las organizaciones más rentables del mundo (y la 18ava en ingresos en U.S.A.).

Todo esto se debe básicamente a prácticas y proyectos corporativos siempre alineados con la cultura organizacional, lo cual incluye no sólo la innovación y la mejora continua sino también el desarrollo y promoción del talento interno. Eso todo suena muy bonito, sin embargo, no podemos siempre ascender o reconocer a alguien sólo porque esté en la nómina, ni por el tiempo que lleve en ella. Ni tampoco podemos contratar a alguien simplemente porque cumple con los estudios, experiencia y conocimientos técnicos que se requieren para el cargo. Entonces, ¿cuales más deberían ser los criterios para llevar a cabo estas decisiones?

Como psicólogo organizacional, la respuesta que muchas personas esperarían, sería una evaluación integral de las competencias del candidato para entender que tan afín es este a la cultura de la organización, al ambiente laboral, al equipo de trabajo y a las exigencias del cargo.

Sin embargo, siento que esa respuesta está incompleta, siempre hay formas nuevas para aprender y complementar este proceso, y mi creencia es que podemos mirar a grandes líderes para esto, y habrían pocos mejores ejemplos de grandes líderes empresariales como Jack Welch. Welch es el perfecto ejemplo del secreto del éxito de G.E.: Ingeniero, fiel a la cultura y valores organizacionales, ascendió al cargo de C.E.O. a los 21 años de iniciar carrera en la organización, y durante su liderazgo aumentó el valor de la organización en un 4000%.

Como ferviente creyente (y él mismo producto) de la cultura de seleccionar talento de alto potencial para poder desarrollar, en su libro "Winning" se encargó de estructurar un breve sistema de características que serían infalibles a la hora de identificar los futuros grandes ejecutivos de G.E. llamado las 4 E y una P.

**La primera E es energía**, un futuro líder debe demostrar una energía inagotable en todo lo que hace. Siempre mostrar perseverancia, ahínco y pasión en todo lo que se hace.

**La segunda E es Energizar a los otros**, un futuro líder debe ser la clase de persona que levanta el ánimo del equipo, esto se ve reflejado en cosas tan simples como mantener un buen humor y contagiarlo a compañeros en situaciones tanto positivas como negativas.

**La tercera E es Edge (Determinación en inglés)**, un líder debe ser capaz de tomar decisiones de forma racional, decir sí o no por el bien de la compañía y el equipo. Indecisión nunca será liderazgo.

**La cuarta E es Ejecución**, no sirve de nada tomar decisiones si no se ejecutan o no se crean sistemas para asegurarse de que realmente se lleven a cabo en tiempos y con resultados reales. "Visión sin ejecución es una alucinación".

**La P es pasión**, ningún líder va a poder manifestar el grupo de las E sin pasión. Es eso lo que asegura que tengamos una verdadera energía, y que esta sea contagiosa (todos sabemos que una persona que finge que tiene energía no nos motiva a hacer nada), que tomemos las

decisiones correctas respecto a la organización y que nos aseguremos que estas se materialicen (si estamos apasionados por algo queremos verlo realizado sí o sí).

Como pueden ver, por eso es tan importante que tengamos claro que al final del día, lo más importante es la alineación de los perfiles internos y externos con nuestros valores corporativos base, aún más que los estudios y conocimientos técnicos. En últimas, los líderes que de verdad tuvieron un impacto en una organización van a ser aquellos que recordemos como “comprometidos”, “apasionados”, “responsables”, “empoderadores”, entre otros.

**Gustavo Herrera**

Coor. de Procesos Administrativos